6
Bevorderen flexibel werken

Aan de orde is de behandeling van:
- **het Voorstel van wet van de leden Voortman en Pieter Heerma tot wijziging van de Wet aanpassing arbeidsduur, arbeidsplaats en werktijd ten einde flexibel werken te bevorderen (32889).**

De **voorzitter**:
Ik heet de initiatiefnemers, mevrouw Voortman en de heer Heerma, van harte welkom in de Eerste Kamer. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heb ik reeds welkom geheten.

De beraadslaging wordt geopend.

De heer **Terpstra** (CDA):
Voorzitter. Vandaag behandelen wij het initiatiefvoorstel van de leden Voortman en Heerma. Onze fractie heeft altijd grote waardering voor de noeste arbeid die geleverd moet worden om een initiatiefvoorstel tot wet te verheffen. Deze waardering staat bij ons altijd los van de inhoud van het voorstel. Deze waardering geldt ook de eerste initiatiefnemers, mevrouw Van Gent en de heer Van Hijum — door de voorzitter altijd Van Hiem genoemd, maar het is dezelfde persoon — die in september 2011 met het werk zijn begonnen. Er is dus niet over één nacht ijs gegaan.

Het doel van de indieners is te bevorderen dat werknemers gemakkelijker flexibel kunnen werken en ook meer thuis kunnen werken. Hiermee willen de indieners twee dingen bereiken. Vrouwen, die in Nederland veel in deeltijd werken, zouden meer uren moeten maken. Een interessante vraag zou zijn hoeveel moeite het het CDA gekost heeft om GroenLinks te overtuigen van deze gedachte. Uiteraard geldt dit ook omgekeerd. Hierdoor wordt het arbeidsmarktprobleem van de vergrijzing op lange termijn misschien beter oplosbaar. Graag zou ik van de minister willen weten hoe hij de positieve effecten van dit wetsvoorstel op dit punt inschat.

Tevens wordt het voor alle werknemers gemakkelijker gemaakt arbeid en zorg beter te combineren. Dat is vooral van belang voor jonge gezinnen, maar ook voor mantelzorgers, bijvoorbeeld voor ouderen. Beide doelen worden door ons van harte onderschreven. Het goed kunnen functioneren van gezinnen is voor de gehele maatschappij van levensbelang.

In dit kader moest ik als relatief oudere onwillekeurig even denken aan de vader van de tweede indiener, Enneüs Heerma. Bij de Algemene Politieke Beschouwingen van 1994 heeft de vroegere CDA-leider in de Tweede Kamer meer aandacht gevraagd voor de rol van het gezin in de maatschappij. Zijn oproep viel toen niet in goede aarde, om het maar zacht te zeggen. Velen wilden toentertijd niet eens over het begrip "gezin" praten en het CDA werd verweten de vrouw weer naar het aanrecht te willen sturen.

Mijn poging de definitie van het begrip "gezin" te moderniseren heeft zelfs het toen populaire Loesje gehaald. Eén keer in mijn leven ben ik op een pamflet van Loesje verschenen met de volgende definitie van het gezin: voor het CDA is ook een alleenstaande met een goudvis een gezin.

In dit licht waardeer ik het zeer dat nu dit voorstel van CDA en GroenLinks in de Tweede Kamer zo breed gedragen wordt. De enige vraag die onze fractie heeft gesteld, was waarom op het punt van een onderdeel van de arbeidsverhoudingen gekozen is voor een wettelijke regeling en niet voor een vorm van Seelenmassage van de sociale partners. De indieners hebben hiervoor twee argumenten aangedragen. Het eerste argument is dat de wet tot doel heeft de cao-partijen te stimuleren deze zaak beter op te pakken. Willen de indieners zelf in de toekomst hieraan ook nog een bijdrage leveren?

In dit licht waren deze leden enigszins verbaasd te lezen — in antwoord op vragen van de ChristenUnie — dat de indieners over deze wet, althans recent, geen overleg hebben gevoerd met de sociale partners. Kunnen de indieners uitleggen waarom dit niet gebeurd is?

Het tweede argument is dat in het onderhandelingsproces de werknemers wel een steuntje in de rug kunnen gebruiken. De redenering van een steuntje in de rug heeft onze fractie ook gebruikt bij de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten. De doelgroep van die wet kon en kan volgens ons inderdaad wel een duwtje in de rug gebruiken. Kunnen de indieners aangeven waarom dit op dit moment ook voor alle werknemers het geval zou zijn? De Raad van State heeft gewezen op het feit dat op lange termijn de positie van de werknemers op de arbeidsmarkt weleens sterker zou kunnen worden. Uiteraard hoeft dit niet voor alle beroepsgroepen en inkomensgroepen te gelden, zoals ook mevrouw Sent van de PvdA reeds in het verslag heeft gesteld.

Wij wachten het antwoord op onze vragen met belangstelling af. En luisteren uiteraard ook goed naar de antwoorden op de vragen van anderen.

De heer **Elzinga** (SP):
Voorzitter. Ik zal het vandaag heel kort houden. Om te beginnen wil ik de Tweede Kamerleden, mevrouw Voortman en de heer Heerma, alvast van harte feliciteren met de verdediging in deze Kamer van het wetvoorstel dat nog een initiatief was van hun partijgenoten Van Gent en Van Hijum. Niet elk initiatiefwetsvoorstel haalt het tot hier. Een meerderheid van de initiatiefwetsvoorstellen blijft ergens gedurende de rit op de plank liggen. En nog geen kwart haalt de eindstreep als wet. Dat bleek vorig jaar uit onderzoek door de Staatscourant naar voorstellen sinds 2000 en dat was in lijn met een eerder onderzoek door de Raad van State in 2011 over een langere periode. Indien dit initiatief hier wordt aanvaard en vervolgens in het Staatsblad verschijnt, dan horen de initiatiefnemers tot een select gezelschap dat een wet op zijn naam mag schrijven.

Een mooie aanmoediging om door te gaan, lijkt me, zelfs als er hier eerst nog wat hobbels genomen moeten worden. Want een wetsbehandeling in deze Kamer kan soms best lastig zijn. Een mooi draagvlak in de Tweede Kamer betekent niet automatisch draagvlak in de senaat, omdat de krachtsverhoudingen hier anders zijn, maar ook omdat hier soms andere afwegingen gelden. Zo zijn er de afgelopen

drie jaar drie initiatieven van Tweede Kamerleden in deze Kamer gestrand. Bij het voorliggende wetsvoorstel zal het in elk geval niet aan de SP-fractie liggen. De SP-fractie is beducht voor een doorgeslagen flexibilisering van de arbeidsmarkt. Onderhavig wetsvoorstel Wet flexibel werken verschaft echter juist meer rechten aan werknemers, meer regelvrijheid om werktijden en werkplaats aan de mogelijkheden en voorkeuren aan te passen, zodat het werk in het bestaande contract beter passend gemaakt kan worden en passend kan blijven bij veranderende omstandigheden, thuis in het gezin of waar dan ook. Langs deze weg kunnen hopelijk juist meer mensen een vast contract behouden, want dat is — zo blijkt ook opnieuw uit recent onderzoek van het SCP — wat veruit de meeste mensen ambiëren.

Ik dank de initiatiefnemers voor de beantwoording van mijn vragen in de memorie van antwoord en constateer dat ook zij de risico's zien van een cultuur van meer flexibele arbeidstijden en een tendens van meer en vaker thuiswerken. De initiatiefnemers erkennen ook dat vermenging tussen werk en privé kan plaatsvinden wanneer het verzoek tot thuiswerken van de werknemer komt. Maar zij wijzen er tevens op dat de werknemer in dit wetsvoorstel het recht heeft — en niet de plicht — om flexibiliteit ten aanzien van werktijden en werkplek te vragen en de daaraan verbonden risico's zelf kan meenemen en hopelijk juist kan en zal inschatten. Omdat het initiatief uitsluitend bij de werknemer komt te liggen en hij of zij na verloop van tijd ook weer het omgekeerde verzoek mag indienen, versterkt onderhavig voorstel in de ogen van mijn fractie de positie van de werknemer en voorkomt het eerder de negatieve gevolgen voor de rechtspositie die veelal met doorgeslagen flexibilisering worden geassocieerd. De SP-fractie kan het wetsvoorstel van de initiatiefnemers dan ook volmondig steunen.

☐

Mevrouw **Kneppers-Heijnert** (VVD):
Mevrouw de voorzitter. In de eerste plaats wil ik mijn waardering uitspreken voor de vasthoudendheid van de indieners om te komen tot aanpassingen op het terrein van flexibiliteit in de arbeidsverhoudingen. Dat wij het niet eens zijn over de wijze waarop, doet aan mijn waardering niet af. Op 8 februari 2000 hield ik in deze zaal mijn maidenspeech over de Wet aanpassing arbeidsduur, een wetsvoorstel van de toenmalig D66-staatssecretaris mevrouw Verstand in Paars II. Ik dank de indieners dat zij mij de gelegenheid geven om ruim 15 jaar later in de eindfase van mijn loopbaan in de senaat een wijzing van deze Wet te behandelen. De cirkel is rond, wordt er dan gezegd.

De VVD-fractie heeft toen, ondanks dat zij regeringspartij was, tegen de wet gestemd omdat zij vond dat de flexibiliteit wel heel erg van één kant moest komen, namelijk van die van de werkgever. Onder flexibiliteit versta ik: het hebben van meer variatie of keuze bij de vraag naar dan wel het aanbod van arbeid dan tevoren. Voor de werknemer is de flexibiliteit met de Wet aanpassing arbeidsduur toegenomen als hij het initiatief neemt om aanpassing te verzoeken. Dit gold en geldt niet voor de werkgever bij zijn vraag naar arbeid. Hij kan alleen reageren op verzoeken van werknemers. Dat gold indertijd voor de aanpassing van de arbeidsduur en in het voorliggende wetsvoorstel ook voor aanpassing van de werktijd en de werkplaats. De werkgever heeft of krijgt op basis van deze wet niet het recht om de werknemer te verzoeken flexibel te werken als dat voor de bedrijfsvoering nodig is. Naar aanleiding van een vraag tijdens de schriftelijke behandeling antwoorden de indieners dat zij dit terecht vinden, omdat flexibel werken er niet toe moet leiden dat een te grote vermenging plaats vindt van werk en privé. Maar vermenging van werk en privé kan ook plaatsvinden als gevolg van een verzoek van de werknemer zelf. De initiatiefnemers verwachten echter dat werknemers dit zullen overwegen voor zij een verzoek indienen. De verwachting van de initiatiefnemers hoeft niet te leiden tot een andere, in de ogen van mijn fractie, realistischer, opvatting bij de werknemers. Geen grotere vermenging tussen arbeid en privé dan thuis te gaan werken. Nu hoeft plaatsonafhankelijk werken niet per definitie thuiswerken te betekenen maar daar waar het gaat om arbeid en privé, dan wel arbeid en zorg te combineren, zal het toch op thuiswerken neerkomen. Of zijn de indieners een andere mening toegedaan?

Nu gaat het bij plaatsonafhankelijk werken om "a right to ask and a duty to consider". Er zijn geen afwijzingsgronden in het wetsvoorstel opgenomen. Dat betekent dat iedere grond een grond tot afwijzing is. Zijn de indieners het hiermee eens? Zo ja, is dit geen overbodige regelgeving? Een ander bezwaar indertijd was dat de wet eigenlijk een emancipatorisch doel had, namelijk de combinatie van arbeid en privé vergemakkelijken, waarbij de veronderstelling en de bedoeling van de regering toen was dat vrouwen meer zouden gaan werken en mannen meer zouden gaan zorgen. Gedurende het parlementaire proces verdwenen deze doelstellingen achter de horizon omdat de wetgever geen subjectieve elementen in de wet wilde en niet wist hoe hij persoonlijke motieven van werknemers af moest wegen tegen zwaarwichtige bedrijfsbelangen van de werkgever. In de woorden van de staatssecretaris van toen tijdens de behandeling in de Tweede Kamer: "het doel van de Wet aanpassing arbeidsduur is in het in het leven roepen van een recht ongeacht de motieven van de werknemer. De bedrijfsbelangen zijn geobjectiveerd."

De voorbeelden die nu in het wetsvoorstel flexibel werken worden genoemd, liggen ook in de sfeer van arbeid en zorg, nu inclusief mantelzorg. "Wat de initiatiefnemers betreft staat in het voorliggend wetsvoorstel vooral het belang van de werknemer om op ontspannen wijze werk en privé te combineren voorop", antwoordden zij in reactie op vragen van de ChristenUnie in deze Kamer. Zijn de indieners het met de VVD-fractie eens dat werknemers een weliswaar schriftelijk, maar ongemotiveerd verzoek in mogen of kunnen dienen om aanpassing — niet alleen van de arbeidsduur, want dat was al zo — maar nu ook van de werktijd c.q. arbeidsplaats en er dus in het geheel geen sprake hoeft te zijn van combinatie van arbeid en zorg? Hoe zien zij dat in het kader van een evenwichtige belangenafweging tussen werknemer en werkgever?

De termijn dat een werknemer in dienst moet zijn geweest om een verzoek te kunnen doen wordt in dit wetsvoorstel verkort van een jaar naar een halfjaar. De termijn voor de indiening van een verzoek wordt verkort van vier naar twee maanden. Dit betekent dat een werknemer acht maanden na zijn indiensttreding een verzoek tot aanpassing kan doen. Hoe zien de indieners dit in het kader van het verbintenisrechtelijke principe dat overeenkomsten moeten worden nagekomen? De wilsovereenstemming, toch nog steeds de basis van een overeenkomst, is hier wel van erg korte duur. Heeft de werknemer bij het accepteren van de baan wel de juiste afweging gemaakt als hij zo kort daarna een wijziging van de arbeidsduur, werktijd en/of werkplaats kan vragen?

Conclusie: mijn fractie is van mening dat wetgeving op dit terrein niet de juiste oplossing is, maar dat maatwerk noodzakelijk is. Het type werk maar ook mensen verschillen daarvoor te veel. Thuiswerken en tegelijkertijd voor je oude moeder of je jonge kinderen zorgen is geen realistische optie, in elk geval niet met een fulltime baan. Dat is het probleem: de wet is te generaliserend, de mogelijk voorkomende situaties te uiteenlopend.

Wij horen graag van de indieners hoe zij dit zien en zien uit naar de beantwoording van onze vragen.

Mevrouw **Strik** (GroenLinks):
Ik heb nog een vraag aan mevrouw Kneppers. Zij geeft als een bezwaar aan dat het wetsvoorstel te generalistisch is, terwijl het juist moet gaan om maatwerk. Erkent zij niet dat dit wetsvoorstel vooral juist de partijen stimuleert of dwingt om maatwerk te leveren? In dit wetsvoorstel krijgen werknemers de mogelijkheid om te verzoeken, hun werktijden aan te passen en mogelijk ook thuis te werken. Samen met de werkgever wordt dan gekeken naar de meest passende oplossing. Dat is eigenlijk geen generalisatie, maar juist zoeken naar maatwerk en beide partijen daartoe aanzetten.

Mevrouw **Kneppers-Heijnert** (VVD):
Ik denk dat dit wetsvoorstel daarvoor niet nodig is, zoals ik al eerder heb aangegeven, ook in de schriftelijke vragen. Er bestaat ook zoiets als goed werkgeverschap, en overigens ook goed werknemerschap, en ik denk dat iedere werkgever een gesprek zal aangaan als daarom wordt verzocht. Als werkgevers dat niet willen — die zijn er natuurlijk ook — zullen ze dat ook niet doen als dit wetsvoorstel er ligt, ben ik bang.

Mevrouw **Strik** (GroenLinks):
Maar dit wetsvoorstel dwingt ze toch meer om serieus op het verzoek in te gaan en gemotiveerd aan te geven of het wel of niet kan en om te praten over een voorstel dat beide partijen past. Dat doen ze toch wel, zegt u. Maar geeft u dan niet toe dat dit toch een steuntje in de rug betekent voor werknemers als het gaat om werkgevers die dit niet zo gemakkelijk doen?

Mevrouw **Kneppers-Heijnert** (VVD):
Ik denk het niet. Als je van je werkgever weet dat hij daarvoor niet openstaat, dat het moeilijk is om hem zoiets te vragen, dan blijft dat zo, ook met dit wetsvoorstel in de hand. Als hij het niet doet, zul je toch iets anders moeten doen. Wat die motivering betreft, ik heb over de arbeidsplaats net gezegd dat iedere motivering, hoe flut ook, een motivering is, want er zijn geen afwijzingsgronden. Ten aanzien van andere dingen denk ik: als je een motief wilt vinden, vind je het altijd.

De **voorzitter**:
Tot slot, mevrouw Strik.

Mevrouw **Strik** (GroenLinks):
Dat is een inschattingsfout van de effecten. Ik wil alleen maar aangeven dat iedere evaluatie van de Wet aanpassing arbeidsduur wel degelijk de conclusie in zich had dat het leidde tot een cultuuromslag. Werkgevers waren bereidwilliger.

Mevrouw **Kneppers-Heijnert** (VVD):
Ik heb de evaluatie van 2004 bekeken. Ik weet niet welke evaluatie u hebt bekeken, maar op basis daarvan was mijn eerste constatering dat er op basis van de Wet aanpassing arbeidsduur nauwelijks geprocedeerd wordt en dat vrijwel altijd wordt geprocedeerd op basis van artikel 611. Dat begrijp ik ook wel. De Wet aanpassing arbeidsvoorwaarden schrijft ook een aantal voorwaarden voor, namelijk vier maanden van tevoren — straks wordt dat twee maanden — een verzoek indienen en een jaar in dienst geweest zijn, terwijl al die voorwaarden niet gelden als je gewoon met een verzoek naar je werkgever gaat, los van de Wet aanpassing arbeidsduur.

Mevrouw **Strik** (GroenLinks):
Daarover verschillen we van mening.

De **voorzitter**:
Mevrouw Strik, hiermee moet u het doen. U kunt er in uw tweede termijn nader op ingaan. Mag ik u beiden vragen om voortaan via de voorzitter te debatteren?

Mevrouw **Kneppers-Heijnert** (VVD):
Pardon, neemt u mij niet kwalijk. Dat ik dat na vijftien jaar nog vergeet!

De **voorzitter**:
Dan is het toch leuk dat ik u dit nog op het laatste moment kan bijbrengen! Ik geeft het woord aan de heer Backer, die inmiddels al klaarstaat.

☐

De heer **Backer** (D66):
Natuurlijk, voorzitter, er is geen tijd te verliezen, ook tijdens de paasdagen natuurlijk niet. Ons gezin heeft het voordeel dat er geen goudvis te verzorgen is, collega Terpstra, anders …

Voorzitter. Ook van de fractie van D66 zal een positieve bejegening van de initiatiefnemers vandaag niet ontbreken, al heb ik nog een paar kritische kanttekeningen.

Elke interventie van de wetgever in de verhouding werkgever-werknemer roept vragen van praktische en theoretische aard op. Onlangs hebben we de Wet werk en zekerheid behandeld, het opus magnum van de minister hier aanwezig. Daarin staat centraal wat werkgever en werknemer van elkaar mogen verwachten bij het einde van het dienstverband. Deze relatie is geen rustig bezit, zoals ook wel blijkt uit deze initiatiefwet. Hier wordt, in mijn woorden, een poging gedaan om het goede werkgeverschap verder in te vullen, en wel tijdens de looptijd van de arbeidsovereenkomst.

Er is een precedent, collega Kneppers refereerde er al aan. In de Wet aanpassing arbeidsduur zijn we het station dat die mogelijkheid zou ontstaan eigenlijk al eerder gepas-

seerd. In 2000 hadden we de Wet arbeid en zorg. Het voorstel daartoe is tijdens het kabinet-Kok II ingediend. Dat er nu na vijftien jaar een modernisering voorligt, is gezien de veranderingen op de arbeidsmarkt ook weer niet zo gek. Het is misschien wel opmerkelijk dat het voorstel er vier jaar over gedaan heeft om hier te komen. Maar goed, er zijn nog andere wetgevende prioriteiten.

Het heeft er wel voor gezorgd dat de Wet arbeid en zorg hier op 14 december 2014 als hamerstuk is gepasseerd en daardoor sneller een feit is. Achteraf was het misschien zinvol geweest om ze samen te bespreken. Ik heb hierover nog een vraag. In artikel IA wordt rekening gehouden met een eerdere inwerkingtreding van het wetsvoorstel 32855. Dan verandert de tekst van deze wet. Ik heb enige uitleg nodig om te begrijpen wat dan de geconsolideerde tekst is van artikel 2a en 2b. Ik lees dat er ook een "behoudens onvoorziene omstandigheden" bij komt. Ik kan eigenlijk niet zo goed plaatsen waar dat vandaan komt. Ik zou graag uitleg ontvangen. Ook wil ik graag de eindtekst voor de stemmingen ontvangen.

De kern van het verhaal is toch: gij zult mijn verzoek om vermindering of vermeerdering niet negeren, werkgever. Het debat tussen de werknemer en de werkgever in het arbeidzaam leven zou onder invloed van dit voorstel beter kunnen worden gevoerd. Er is wel een wachttijd van 26 weken. Ook is de frequentie is beperkt. Ik heb over die wachttijd nog wel een vraag. In artikel 1 is in verband met het optellen van contracten sprake van een onderbreking van drie maanden. Maar in de Wet werk en zekerheid is dat zes maanden geworden. Zie artikel 6.6.7, lid 4. Misschien heeft het daarmee niet te maken, maar mij lijkt dat het daar wel over gaat. Wat is de mening van de minister hierover? Moet dit eigenlijk niet gelijk worden getrokken? Ik heb het dan over artikel 2, lid 1.

De discussie gaat ook over de onderlinge solidariteit van een arbeidsgemeenschap. Wat mag men van elkaar verwachten? Ik lees wel gelimiteerde afwijzingsgronden, maar eigenlijk komt nergens voor dat zowel de werkgever als de werknemer bij acceptatie of afwijzing van een verzoek rekening moet houden, ook in het geval van een onderneming met meer dan tien werknemers, met de vraag hoe dat in de onderlinge verhoudingen ligt.

De wijziging in meer of minder uren, een andere locatie of anders gespreid — dit zijn de verbredingen die in het wetsvoorstel worden voorgesteld — kan in een moderne flexibele organisatie natuurlijk prima worden opgelost. In een salesorganisatie is men tegenwoordig bijna amper op kantoor en er wordt ook niet geklokt. Thuiswerkers maken vaak meer uren. In een productieomgeving met een ploegendienst ligt dat echter weer complexer.

Kern van het voorstel is "gij zult mijn vraag niet negeren". Er is een aantal normatief voorgeschreven antwoorden. Er is ook een sanctie: wie zwijgt, stemt toe. Nu zijn de afwijzingen verschillend. Ik vind de wetstekst hier niet optimaal. Ik heb het nog even nagekeken, en in 2000 was dat ook een punt van discussie. Misschien was er een mogelijkheid geweest om het wat strakker te trekken. Was het bijvoorbeeld niet eenvoudiger geweest om bij de verzoeken om vermindering en om urenspreiding gewoon de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te nemen, in plaats van weer twee verschillende maatstaven in te voeren? Dat er bij vermeerdering een andere maatstaf is genomen, vind ik wel terecht. Dat stond ook al in de Wet aanpassing arbeidsduur. Maar ik heb toch een principiële vraag bij artikel 2, lid 10. Er zijn weliswaar andere disculpatiegronden, maar in een arbeidsverhouding wringt zich toch het element van ondergeschiktheid, dat toch een kenmerk is van het arbeidscontract volgens het Burgerlijk Wetboek. Wetssystematisch wringt het dus een beetje.

Nu zijn organisaties steeds minder hiërarchisch, maar ik vind het toch nog wel een punt. De discretionaire bevoegdheid van de werkgever om een verzoek niet te honoreren is hier groter, in artikel 2, lid 10. Maar ik zou graag een bevestiging van de initiatiefnemers krijgen dat dit werkelijk een ruimere grond is. Bestaat hierover jurisprudentie? Ik heb het niet kunnen vinden. Is het in de evaluatie aan de orde geweest? Is bij een verzoek om vermeerdering meer debat geweest? Hoe anders is het verlopen?

Ons land is in de EU kampioen deeltijdbanen. Dat heeft ook te maken met gebrek aan flexibiliteit. Het is, zoals collega Kneppers stelde, misschien de vraag in welke mate deze wetgeving hieraan gaat bijdragen. Mijn fractie vindt elke verbetering er echter een. Dit voorstel kan een klein stapje in de goede richting zijn, maar er moeten nog wel een paar dingen worden opgehelderd. Als dat lukt, kan ik mijn fractie positief adviseren.

☐

Mevrouw **Sent** (PvdA):
Voorzitter. Werk zorgt voor zelfstandigheid, draagt bij aan het gevoel van eigenwaarde en levert een bijdrage aan de economie alsmede de sociale cohesie. Daarbij hebben werknemers sterke behoefte aan mogelijkheden om hun arbeidsuren, werktijden en werkplek flexibel in te inrichten. Het voorliggende initiatiefvoorstel geeft werknemers het recht een verzoek daartoe in te dienen. De PvdA is de initiatiefnemers dankbaar dat het mensen die willen werken, daarmee gemakkelijker wordt gemaakt dat ook te kunnen doen. Ook zijn wij de initiatiefnemers en de minister dankbaar voor hun antwoorden op de vragen die wij hen als onderdeel van de schriftelijke behandeling van het voorliggende initiatiefvoorstel hebben voorgelegd. Graag maken wij gebruik van de gelegenheid om hun nog een klein aantal resterende vragen voor te leggen.

Aan de initiatiefnemers leg ik graag twee mogelijk onbedoelde gevolgen van het voorliggende initiatiefvoorstel voor. Het eerste betreft de constatering dat de juridisering van de WFW op korte termijn een belemmering zou kunnen vormen voor het aannemen van personeel, met name van vrouwen met jonge kinderen. Immers, zij zullen zich mogelijk vaker beroepen op het recht om te verzoeken om arbeidsduur, werktijden en werkplek aan te passen. Zolang flexibel werken nog geen vanzelfsprekend onderwerp van gesprek is en voordat de cultuuromslag is gemaakt, zou het zo kunnen zijn dat de WFW een belemmering vormt voor het aannemen van groepen die naar verwachting vaker een verzoek zullen indienen, waaronder overigens niet alleen vrouwen maar ook mantelzorgers en eenoudergezinnen in het algemeen. De initiatiefnemers geven in de memorie van antwoord aan deze zorg niet te delen. Graag ontvangt mijn fractie een nadere onderbouwing hiervan.

Het tweede betreft de constatering dat niet alle verzoeken om een wijziging in arbeidsuren, werktijden en werkplek gehonoreerd zullen kunnen worden. Immers, niet alle aan-

stellingen kunnen flexibel worden ingevuld. Nu zou het zo kunnen zijn dat vooral de mogelijkheden van lager opgeleiden om flexibel te werken niet worden uitgebreid middels het voorliggende initiatiefvoorstel. En dan zou het zo kunnen zijn dat de ongelijkheid op de arbeidsmarkt wordt vergroot als gevolg van het voorliggende initiatiefvoorstel. De initiatiefnemers wimpelen deze zorg in de memorie van antwoord nogal snel weg, maar graag ontvangt de PvdA een nadere onderbouwing hiervan.

Dan nog een vraag voor de minister. Met het voorliggende initiatiefvoorstel kan een belangrijke bijdrage worden geleverd aan het doorbreken van de zogenaamde deeltijdklem. Dat wil zeggen: omdat de meeste vrouwen in deeltijd werken, ontbreekt de noodzaak om publieke voorzieningen zoals scholen, kinderopvang en verlofregelingen aan te passen. Maar omgekeerd beletten schooltijden bijvoorbeeld moeders om meer uren te werken. Flexibeler werkwijzen en fiscale tegemoetkomingen dragen hopelijk bij aan het doorbreken van deze patstelling. Wat doet de minister om publieke voorzieningen te verbeteren zodat vrouwen niet gehinderd worden om te werken, zo vernemen wij graag. En welke voornemens heeft hij voorts op dit terrein?

Ik rond af. Mijn fractie meent dat het voorliggende initiatiefvoorstel een belangrijke stap zou kunnen vormen richting de cultuuromslag die nodig is om te zorgen dat iedereen die kan werken ook naar vermogen bijdraagt. Tegelijkertijd hebben wij aandacht gevraagd voor mogelijk onbedoelde gevolgen en zien wij kansen voor mogelijk verdere stappen. Wij kijken dan ook uit naar de antwoorden van de initiatiefnemers en de minister.

☐

De heer **Kok** (PVV):
Voorzitter. De indiening van het voorliggende initiatiefwetsvoorstel — overigens door andere Tweede Kamerleden dan die welke hier nu zitten — in september 2011 ligt alweer bijna vier jaar achter ons. Het doet inmiddels aan als een aflevering van Andere tijden: een politieke eeuwigheid geleden. Dit roept direct de vraag op of de leidende gedachte nog actueel is en of de houdbaarheidstermijn van het voorstel niet allang is overschreden. In dat geval is het namelijk nog hooguit te kwalificeren als een mooi vergezicht van destijds.

De beide initiatiefnemers hebben ongetwijfeld met de beste bedoelingen geput uit het beleidsadvies van de SER van april 2011 onder de naam Tijden van samenleving. Hierin wordt de deeltijdparadox geschetst om tijdsknelpunten in arbeid en zorg het hoofd te bieden middels een lage deeltijdfactor/te veel parttime werken. Een slimmere organisatie van tijd en plaats van arbeid zou hiervoor de oplossing moeten zijn. Hiermee zou tevens tijdig worden ingespeeld op het grote probleem van een te verwachten structureel tekort aan arbeidskrachten. De achterblijvende emancipatie van de deeltijdvrouw tot voltijdsparticipant aan het arbeidsproces zou idealiter voltooid zijn en daarmee de economische zelfstandigheid van de vrouw. Een eind aan het dominant geachte patroon van de anderhalfverdiener en een begin van een nieuwe tijd waarin de man via de noodzakelijke cultuuromslag bewust de vrijgevallen zorgtaken op zich neemt.

De vraag of hiervoor een wettelijke regeling nodig was, werd ook toen al opgeworpen. Nut en noodzaak waren niet op voorhand evident. Zo werd er al op gewezen dat flexibel werken qua tijd en plaats al in 80% van de cao's stond opgenomen, net zo goed als de Arbeidstijdenwet al mogelijkheden bood. Feit bleef ook dat om onduidelijke redenen concretisering steeds achterbleef. Een echte analyse op dit punt ontbrak, nog los van de vraag of het nu voorgestelde driekwart dwingend recht hier wel iets aan bijdraagt. Ook het feit dat lang niet alle sectoren opengesteld konden worden voor het gewenste flexibel werken, kreeg weinig aandacht, evenmin als de mogelijke nadelen en de grotere verantwoordelijkheid van de werknemer zelf. Het ideaal van wat nu heet Het Nieuwe Werken werd ook nog rooskleurig gepromoot met de optimistische aanname van een kleine half miljoen verzoeken per jaar, uiteraard tegen de achtergrond van een ingroeimodel waarin de veronderstelde structurele tekorten zich vrijwel zeker zouden manifesteren.

Hoe anders is het gelopen? De goede bedoelingen zijn stukgelopen op de huidige realiteit, nog voordat invoering van de wet een feit is geworden. Niet alleen zijn de kansen op meer werk fors afgenomen, getuige de hoge werkloosheid, ook moet worden geconstateerd dat de arbeidsmarkt inmiddels structureel is getransformeerd in een vrijwel doorgeschoten vorm van flexibilisering. Het tijdelijke contract is de nieuwe werkelijkheid geworden en een tijdelijke baan het hoogst haalbare. Daarnaast hebben inmiddels ook de nadelen van Het Nieuwe Werken zich kunnen openbaren. Dat is dan weer het voordeel van een vertraagde behandeling nu. De overdreven verwachtingen van toen kunnen worden bijgesteld. Onderzoeken van onder meer TNO en de Rijksuniversiteit Groningen laten zien dat de productiviteit bij thuiswerken juist daalt, terwijl ook de binding en loyaliteit met het bedrijf afnemen. Afhankelijk van de structuurbehoefte kan flexibel werken contraproductief zijn door sociaal isolement, het moeilijk scheiden van werk en privé enzovoort. Het kan ook schadelijk zijn voor organisaties zelf die, geconfronteerd met halfjaarlijks terugkerende verzoeken, personeel op andere basis zullen inhuren. De baanonzekerheid, die al groot is na de invoering van de Wet werk en zekerheid, zal zo alleen maar toenemen. Kortom, de ooit aangevoerde voordelen van flexibel werken hebben een duidelijke schaduwkant gekregen en hun relevantie verloren.

Mijn fractie is van oordeel dat, waar het voorliggende wetsvoorstel al op voorhand evidente nadelen had en gebaseerd was op een toekomst van arbeidstekorten, dit beeld na vier jaar alleen maar verder is bevestigd. Voor zover al van de grond gekomen, kan worden geconstateerd dat de hype van Het Nieuwe Werken op zijn retour is of zelfs helemaal voorbij. Het wetsvoorstel flexibel werken is geschreven voor een voorbije tijd en daarmee de facto achterhaald. Graag verneemt mijn fractie de nadere reactie van de beide indieners.

De heer **Backer** (D66):
Ik heb, ook voor de Handelingen, een heel praktische vraag, want ik heb de tekst niet kunnen zien. De heer Kok verwijst naar twee onderzoeken, een onderzoek van TNO en een ander onderzoek ...

De heer **Kok** (PVV):
... van de Rijksuniversiteit Groningen.

De heer **Backer** (D66):
Ik ben geïnteresseerd in de vindplaatsen. Dat is het enige wat ik vraag.

De heer **Kok** (PVV):
Ik kan dat waarschijnlijk na afloop wel regelen.

De **voorzitter**:
Misschien dat u het antwoord in tweede termijn hebt.

De heer **Kok** (PVV):
Ja, mogelijk.

De **voorzitter**:
Oké. Dank.

Het woord is aan mevrouw Strik.

☐

Mevrouw **Strik** (GroenLinks):
Voorzitter. Allereerst wil ik de initiatiefnemers van dit wetsvoorstel, mevrouw Van Gent en de heer Van Hijum en natuurlijk hun opvolgers mevrouw Voortman en de heer Heerma feliciteren met hun wetsvoorstel en met de brede aanvaarding ervan in de Tweede Kamer. Ik heb goede hoop op een positieve afloop van dit wetgevingsproces. Ik ken mijn collega's als positiefkritisch, maar ook als politici die oog hebben voor de behoefte van mensen om de uiteenlopende taken in hun leven, als werknemer, als ouder, als mantelzorger, zo goed mogelijk vorm te geven. Dit wetsvoorstel vormt een belangrijke steun in de rug voor deze mensen.

Met dat effect combineert het wetsvoorstel verschillende doelstellingen van mijn partij: enerzijds dat mensen hun leven naar eigen wens kunnen vormgeven, en daarbij desgewenst meerdere rollen op zich kunnen nemen. Hun onderhandelingspositie naar hun werkgever toe wordt immers sterker, en daarmee kunnen zij gemakkelijker hun eigen regie voeren. Anderzijds kan deze grotere flexibiliteit voor werknemers ook een positief gevolg hebben op de werkvloer. Goede afspraken over de wijze waarop het werk wordt gedaan, zal tot grotere tevredenheid van werknemers leiden, wat de motivatie alleen maar doet toenemen. Een ander effect kan zijn dat meer mensen thuis werken, zodat reistijd en reiskosten, maar ook de druk op het forensenverkeer en kantoorruimtes afnemen.

Tevens komt het voorstel tegemoet aan onze doelstelling om zorgtaken beter te kunnen combineren met betaald werk. Dit kabinet heeft met de hervormingen in de langdurige zorg de druk op de persoonlijke omgeving van chronisch zieken fors opgevoerd. Met een eenzijdige invulling van het begrip "participatiesamenleving" en de daarmee gepaard gaande bezuinigingen dreigt zorg een sluitpost te worden ten koste van zowel de zorgbehoeftige als de naaste die klem zit tussen de werkgever en zijn zorgtaak.

Dit wetsvoorstel kiest daarentegen voor een positieve benadering: het zorgt ervoor dat werknemers een zelfstandige keuze kunnen maken om ook naast hun werk andere verantwoordelijkheden op zich te nemen. Die kunnen zij uitvoeren zonder vermalen te worden tussen de verschillende plichten en taken. Dit zal ongetwijfeld de druk op vrouwen verminderen, waardoor zij zich minder vaak gedwongen hoeven voelen hun baan op te geven of minder uren te gaan werken omdat de combinatie zorg/werk simpelweg niet te realiseren is. Mijn fractie hecht zeer aan een grotere en vooral meer volwaardige arbeidsparticipatie van vrouwen en in dit wetsvoorstel zien wij een bondgenoot. Maar mijn fractie verlangt ook van de regering een grotere inzet om die arbeidsparticipatie te verbeteren. Het weerbarstige anderhalfverdienersmodel nekt nog veel te vaak de loopbaanmogelijkheden en de economische zelfstandigheid van vrouwen. In dat kader somt de minister in de memorie van antwoord een aantal instrumenten op, maar het blijft een feit dat Nederland bijzonder achterloopt bij landen als Zweden en Denemarken waar vrouwen een gelijkwaardiger positie hebben op de arbeidsmarkt. Dat is moeilijk los te zien van de verantwoordelijkheid die de overheid daar neemt in de kinderopvang en voorzieningen als brede scholen. Erkent de minister dit, en kan hij ingaan op de ambities van dit kabinet om met een steviger verantwoordelijkheid op dit terrein de arbeidsparticipatie van vrouwen te stimuleren?

Daarnaast zijn mijn partij en mijn fractie groot voorstander van een gelijkwaardiger verdeling van zorgtaken. Met dit wetsvoorstel in de hand zullen ook mannen gemakkelijker meer flexibiliteit kunnen inbouwen in hun werk, en daarmee meer kunnen investeren in zorg voor kinderen, ouders of andere naasten met een zorgbehoefte. Uiteraard mag deze keuzevrijheid niet ten koste gaan van de kwaliteit van het werk of van het bedrijfsbelang van de werkgever. Maar dat gebeurt ook niet. Voorliggend voorstel is evenwichtig omdat daarmee de rechten van werknemers worden verruimd, maar ook omdat rekening wordt gehouden met de positie en de overwegingen van werkgevers. De werkgever mag immers op grond van een aantal in de wet genoemde criteria het verzoek afwijzen. Maar ook dan dwingt het voorstel de werkgever in elk geval om een verzoek of behoefte van een werknemer serieus te nemen en grondig te onderzoeken of het mogelijk is om dit te honoreren. Over een weigering zal de werkgever verantwoording af moeten leggen. De regeling zorgt ervoor dat de behoefte aan die flexibiliteit in goed overleg wordt geregeld, waardoor er rekening gehouden wordt met beide partijen.

Natuurlijk hebben we naast dit voorstel ook andere verruimingen nodig om mensen meer regie te geven over hun leven. Denk aan verlofregelingen en arbeidstijden. De voorstellen daarvoor zijn onlangs met brede steun aanvaard in deze Kamer. Maar op het punt van flexibel en plaatsonafhankelijk werken voorziet dit initiatiefvoorstel in een gat dat anders niet opgevuld lijkt te gaan worden. Soms heb je nu eenmaal niet minder uren nodig, maar wel een flexibeler inzet van die uren. Al in 2010 heeft de Taskforce DeeltijdPlus een duidelijke opdracht aan de overheid geformuleerd. De taskforce stelde dat de overheid het recht op flexibelwerken bij wet zou moeten regelen. Wetgeving was wat de taskforce betreft aangewezen. Ondanks dat goede advies is dat wettelijk recht er tot op heden nog niet.

Mijn fractie juicht het toe dat werkgevers en werknemers nu al vaker afspraken maken over flexibel werken. Ook werkgevers zien daar gelukkig steeds meer de voordelen van in. In cao's neemt het aantal afspraken over flexibele begin- en eindtijden over thuiswerken dan ook toe. Dit

voorstel regelt dat deze bij cao gemaakte afspraken ook gelden. Maar voor wie er niets in een cao is vastgelegd, biedt het wettelijk recht uiteindelijk een stok achter de deur. En die is nodig. Eerste-Kamerleden zijn rolmodellen op het punt van flexibel werken, maar voor veel werknemers is dit echt nog geen vanzelfsprekendheid. Ze zijn nog huiverig om dit aan te kaarten bij hun werkgever omdat het niet goed kan vallen bij hun baas en het hun positie daarom zou kunnen schaden. Dit voorstel maakt met name hun positie minder kwetsbaar, omdat ze immers gebruikmaken van een wettelijke regeling.

Voor ons vormt dit wetsvoorstel een mooie stap op weg naar een meer ontspannen samenleving met burgers die in staat worden gesteld hun verantwoordelijkheid te nemen. Wij hopen en rekenen erop dat dit voorstel binnenkort het Staatsblad zal sieren.

De heer **Backer** (D66):
Ik ben enorm gestimuleerd door de gedachte over het rolmodel. Ik zat na te denken over de Taskforce DeeltijdPlus en dat advies. Ik mis wat dat betreft feitelijke informatie. Waarin zou dat verschillen van wat er nu wordt voorgesteld? Wat ontbreekt er aan dit voorstel, wat er dus bij zou moeten?

Mevrouw **Strik** (GroenLinks):
De Taskforce DeeltijdPlus heeft toen al geadviseerd om wat nu in dit wetsvoorstel staat bij wet te regelen. Feitelijk voorziet dit wetsvoorstel in een van de adviezen van de taskforce.

De heer **Backer** (D66):
Dank. Dan heb ik het goed begrepen.

De **voorzitter**:
Ik schors de vergadering tot 14.40 uur, want we zitten krap in de tijd. Om 16.00 uur hebben wij een bijeenkomst met de Raad van State. Voor die tijd moeten wij klaar zijn met de beraadslaging, zeg ik tegen de woordvoerders en de beide initiatiefnemers.

De vergadering wordt van 14.16 uur tot 14.40 uur geschorst.

☐

Mevrouw **Voortman**:
Voorzitter. Graag wil ik beginnen met een woord van dank aan de woordvoerders voor hun constructieve houding en hun inbreng in de eerste termijn, in het bijzonder aan het adres van mevrouw Kneppers. Wij hadden ons niet gerealiseerd dat het dankzij dit wetsvoorstel zo is dat de cirkel voor vijftien jaar hard werken in de Eerste Kamer hiermee voor haar rond is.

Ik heb met veel belangstelling naar de inbreng van de Kamer geluisterd en ik vind het een eer om na de referendumwet wederom hier in deze zaal een initiatiefwetsvoorstel te mogen verdedigen. Mijn collega-indiener en ik zijn blij dat wij in de gelegenheid worden gesteld om nader met de senaat over ons wetsvoorstel van gedachten te wisselen. Het is goed om te merken dat het breed wordt gedeeld dat er behoefte is aan flexibel werken, dat flexibel werken meerwaarde heeft voor zowel werkgevers als werknemers en dat een cultuuromslag noodzakelijk is. Tegelijkertijd waren er ook vragen: over de noodzaak tot wetgeving, over de grenzen en de mogelijke keerzijden van flexibel werken over de verantwoordelijkheden van werkgevers en werknemers. Daarover gaan wij vandaag graag met uw Kamer in debat. Ik zal eerst ingaan op de aanleiding voor het wetsvoorstel en op de vraag waarom wij dit met wetgeving willen regelen. Daarna zal mijn mede-indiener, de heer Pieter Heerma van het CDA, ingaan op de inhoud van het wetsvoorstel en de afwijzingsgronden, de relatie tot andere wetgeving en de mogelijke neveneffecten.

Ik ga eerst in op de aanleiding voor het wetsvoorstel. Mijn oud-collega Ineke van Gent heeft dit wetsvoorstel samen met oud-CDA-Kamerlid de heer Van Hijum ingediend. Ik heb de behandeling van dit wetsvoorstel met volle overtuiging van haar overgenomen, omdat er voor veel mensen nog veel te verbeteren is aan de manier waarop zij werk en privé kunnen combineren. De heer Terpstra vroeg hoe lang het had geduurd voordat het CDA GroenLinks ervan had overtuigd dat vrouwen meer uren zouden moeten werken. Ik kan hem geruststellen. Dat heeft helemaal niet zo veel tijd gekost. Los van het feit dat de heer Heerma en ik sinds het moment dat wij samen in de Tweede Kamer zitten buitengewoon vaak goed kunnen samenwerken, merk ik op dat dit wetsvoorstel een ander doel dient. Het doel is niet per se dat mensen meer gaan werken, maar dat zij de uren die zij nu werken, eventueel ook op een ander moment kunnen werken en dat zij niet genoodzaakt zijn om bijvoorbeeld ten behoeve van mantelzorg minder te gaan werken.

Werknemers hebben behoefte aan mogelijkheden om hun werk flexibel in te delen, wat werkgevers ook veel voordelen kan bieden. De kinderen naar school brengen, zorgen voor een zieke moeder of buurvrouw, een opleiding volgen of een andere ritme voor een goede balans tussen werk en privé: er zijn zo veel redenen waarom goede regelingen voor de combinatie van werk en privé nodig kunnen zijn. Flexibel werken naar tijd en plaats is een van de vele regelingen die mensen daarbij kunnen helpen. Die regelingen worden ook steeds noodzakelijker, want wij willen allemaal dat mensen, wanneer zij ouder en hulpbehoevender worden, langer thuis kunnen blijven wonen. Dat gebeurt ook steeds vaker, maar mensen moeten daarbij wel een beroep doen op hun naasten. 450.000 mantelzorgers voelen zich echter overbelast. 71% van de mantelzorgers combineert mantelzorg met een betaalde baan. De uren anders spreiden over de dag of de week geeft mensen daarnaast de mogelijkheid om de spits te mijden en om daarmee bij te dragen aan de vermindering van de filedruk.

Deze wet past wat ons betreft dus helemaal bij de ontwikkelingen van vandaag de dag en ik deel in dat verband dan ook niet de opmerkingen van de heer Kok dat het nieuwe werken al op zijn retour zou zijn, maar ik kom er graag later nog even op terug. Het zou ook steeds normaler moeten worden. Het idee bestaat bij sommige mensen dat flexibel werken al heel erg is ingeburgerd, maar is dat nu eigenlijk wel zo? Volgens cijfers van het Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid werkte in 2008 27% van de werknemers weleens thuis. Vier jaar later was dat percentage slechts gestegen naar 32. Het ging dan met name om mensen die werken in de ICT of de financiële dienstverlening. In de regio's rond Amsterdam, Den Haag en Utrecht was het aantal thuiswerkers het hoogst. Zo heel vanzelfsprekend is het dus nog niet in andere sectoren en in de andere delen van het land.

Het maakt dus uit of je een ICT'er in Amsterdam bent of een schoonmaker in Groningen. Daarom hebben de fracties van GroenLinks en het CDA de krachten gebundeld en dit wetsvoorstel ingediend. Nu is al wettelijk vastgelegd dat werknemers die het aantal arbeidsuren willen verminderen of vermeerderen, daarvoor een verzoek kunnen indienen bij de werkgever. Die kan het dan alleen afwijzen wegens zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Wij willen dit graag verder uitbreiden, zodat er ook een wettelijk recht komt op het goed overwegen van een verzoek tot tijd- of plaatsonafhankelijk werken. Wij willen dat mensen maximale mogelijkheden hebben om werk en privé te combineren. Daarvoor zijn wel mogelijkheden, zoals aanpassing van de arbeidsduur en verschillende verlofregelingen. Die hebben wij ook allemaal nodig.

Als indieners van het wetsvoorstel zijn wij van mening dat het verruimen van het verzoekrecht naar tijd- en plaatsonafhankelijk werken een goede aanvulling kan zijn. Immers, door tijd- of plaatsonafhankelijk werken kunnen mensen die dat willen, hetzelfde aantal uren blijven werken en dus zonder inkomensverlies het werk combineren met bijvoorbeeld de zorg voor naasten.

Op de vraag van de heer Terpstra of er recentelijk nog overleg is geweest tussen de initiatiefnemers en de sociale partners over dit wetsvoorstel moeten wij antwoorden dat dit niet het geval is geweest, maar de drie vakcentrales, CNV, FNV en MHP hebben ten behoeve van de behandeling van de Wet flexibel werken in de Tweede Kamer op 26 maart 2014 een brief gestuurd, waarin zij aangeven positief tegenover dit wetsvoorstel te staan. In deze brief wordt aangeven dat dit wetsvoorstel "werknemers een extra steuntje in de rug geeft om, waar dat mogelijk is, het gesprek aan te gaan met hun werkgever. Dat is positief en kan bijdragen aan de benodigde cultuuromslag." Mijn collega-indiener en ik zijn blij met deze waarderende woorden van de drie vakcentrales.

Mevrouw Kneppers van de VVD gaf aan dat in het kader van goed werkgeverschap nu al de plicht bestaat om een verzoek van werknemers te overwegen. Goed werkgeverschap, zoals dat nu in de wet is opgenomen, biedt inderdaad een brede paraplu voor werknemers om op goed handelen van hun werkgever aan te dringen. Dit sluit echter niet uit dat voor belangrijke zaken explicitering via wetgeving toch nodig kan zijn. Dat is in het verleden zo geweest voor de aanpassing van de arbeidsduur. Mevrouw Kneppers verwees daar al naar. Wij willen daar nu bij aansluiten voor flexibel werken naar tijd en plaats. Ons wetsvoorstel biedt daarmee een verduidelijking van het goed werkgeverschap en een verbetering van het recht van werknemers. In de praktijk betekent het nog niet dat de werkgever het afwijzen van een verzoek afgewogen moet doen en redenen moet aangeven waarom hij niet op een verzoek ingaat. Het "right to ask" van de werknemer en de "duty to consider" van de werkgever gelden met name voor plaatsonafhankelijk werken, omdat daarvoor geen afwijzingsgronden in het wetsvoorstel zijn opgenomen. Dan is het onzes inziens zeer belangrijk dat de werkgever aangeeft waarom een verzoek tot flexibel werken niet wordt ingewilligd. Net als voor vermindering of vermeerdering van de arbeidsduur gaat met dit wetsvoorstel gelden dat een verzoek alleen kan worden afgewezen op basis van wettelijke afwijzingsgronden. Dit verzoek kan alleen onderbouwd worden afgewezen op basis van de afwijzingsgronden in artikel 2, lid 9, 10 en 11 van het onderhavige wetsvoorstel. Dat is dus iets anders dan wat werkgevers nu al zouden moeten doen. Daarom zijn wij van mening dat ons wetsvoorstel allesbehalve overbodig is. Daarnaast denken wij dat het voorstel een stimulans biedt om hierover bij cao nadere afspraken te maken. Mijn collega-indiener zal hier nader op ingaan.

Een vraag die meerdere fracties hebben gesteld is: waarom wetgeving? Moet je hiervoor nu een wet maken? Aangezien wij hier ons wetsvoorstel verdedigen, zeggen wij natuurlijk: ja, wij vinden dat hier wel wetgeving voor nodig is. Er bestaat nu al een verzoekrecht. Dat willen wij uitbreiden. Dit voorstel is daarmee een aanpassing van de Wet aanpassing arbeidsduur. Het is bedoeld als een stap in de goede richting. Het wetsvoorstel verandert dus niet de wereld op stel en sprong, in de zin dat iedereen vanaf de inwerkingtreding tijd- en plaatsonafhankelijk gaat werken of dat iedereen die deze wens heeft, deze ook gehonoreerd kan zien. Laten wij daar ook eerlijk over zijn. De wens tot flexibel werken is er. Wij willen de werknemers die dat willen handvatten bieden om daarover een duidelijke overweging en beslissing van de werkgever te krijgen en om het gesprek daarover op gang te brengen. Dit wetsvoorstel kan volgens ons dat noodzakelijk zetje bieden, want er zijn op dit moment geen wettelijke regelingen die de werknemers expliciet meer mogelijkheden tot tijd- en plaatsonafhankelijk werken geven.

Daarnaast geloven wij dat wetgeving ook belangrijk is om een maatschappelijke norm te verankeren of deze te stellen. Daar kan deze wet ook aan bijdragen. Ondanks het wettelijk recht blijft door het driekwart dwingend recht het primaat bij werkgevers en werknemers. Later zal mijn mede-indiener ingaan op de relatie tussen ons wetsvoorstel en cao's. Ik wil nog wel benadrukken dat het niet het doel is van dit wetsvoorstel om op de stoel van werknemers en werkgevers te gaan zitten. Ons wetsvoorstel regelt dat werknemers een verzoek kunnen indienen en het recht krijgen om dat verzoek serieus overwogen te zien. Als een werkgever hier niet aan kan voldoen, moet hij dat beargumenteerd aangeven. Dat recht hebben werknemers nu al indien het gaat om aanpassingen van de arbeidsduur. Wij breiden dat recht uit tot het anders indelen van te werken uren en het eventueel op een andere plek werken dan bij de werkgever in het pand. Door deze wet krijgen werknemers een stok achter de deur om hun verzoek serieus overwogen te zien en daarmee komt het gesprek tussen werkgevers en werknemers over flexibel werken meer op gang.

De heer Kok stelde de vraag of het wetsvoorstel niet te laat komt, gezien de economische situatie. Zijn stelling is dat de situatie de afgelopen vier jaar dusdanig gewijzigd is dat deze wet niet meer van toepassing zou zijn. Ongeacht of het economisch goed of slecht gaat, blijft de behoefte aan een goede combinatie van werk en privé bestaan. De werkloosheid is inderdaad hoger dan bij indiening van dit wetsvoorstel, maar de ervaren werkdruk van mensen die een baan hebben en de druk die mensen ervaren met betrekking tot het combineren van werk en privé, zijn niet minder geworden. Integendeel, wij denken juist dat die druk zal toenemen. De heer Kok vroeg of het wetsvoorstel niet te laat komt. Is die cultuuromslag niet al gaande? Wij denken dat die cultuuromslag zeker gaande is, maar dat we er nog lang niet zijn. Een verdere en snellere cultuuromslag is nodig en later komen wij nog over de vraag te spreken waarom wetgeving daaraan moet bijdragen.

Een snellere cultuuromslag is nodig. Flexibel werken, af en toe thuis werken of de uren flexibel indelen, lijkt wel steeds vanzelfsprekender door bedrijven die overgaan op flexibel werken en door de verhalen van mensen die hun werk op deze manier kunnen inrichten. Flexibel werken staat ook steeds meer in de belangstelling, maar gebeurt het nu ook echt meer dan vroeger? Dat is de vraag. Er zijn bedrijven die het goed doen, vooral in bepaalde branches, maar in andere sectoren en in andere delen van het land is er volgens ons nog veel winst te behalen. In tegenstelling tot de heer Kok deel ik overigens niet de conclusie dat het nieuwe werken op z'n retour zou zijn. Juist door allerlei maatschappelijke en politieke ontwikkelingen die ik eerder schetste, denk ik dat de noodzaak om de Wat aanpassing arbeidsduur uit te breiden met mogelijkheden voor tijd- en plaatsonafhankelijk werken, alleen maar is toegenomen.

Mevrouw Sent vroeg of dit wetsvoorstel niet leidt tot een vergroting van de kloof tussen hoger opgeleide en lager opgeleide medewerkers. Ze noemde geen specifiek voorbeeld, maar je zou bijvoorbeeld kunnen denken aan een machinist. Die moet er altijd voor zorgen dat de trein op tijd is. Er zullen altijd banen zijn waarin thuiswerken niet kan. Dat valt ook niet zomaar te veranderen, maar dat is geen reden om die mogelijkheid niet te gaan bieden in banen waarin het wel kan. In banen waarin het niet kan, heb je als werkgever natuurlijk een goede reden. Daar zal dit wetsvoorstel inderdaad niets aan veranderen. Wij denken wel dat dit wetsvoorstel ertoe kan leiden dat mensen met een opener blik kijken naar wat er allemaal mogelijk is en dat bij nader inzien ook in banen waarvan nu gezegd wordt dat het echt niet kan, toch wel veel mogelijk zal blijken te zijn. Een heel mooi voorbeeld zijn de schoonmaakwerkzaamheden in het gebouw van de Tweede Kamer. Nog niet zo lang geleden was de standaard dat schoonmakers 's ochtends heel erg vroeg hun werk deden. Nu kunnen zij rond tien uur 's ochtends hun werk doen. Op die manier kun je wel degelijk verandering op gang brengen, want die schoonmaker kan nu wel zijn kinderen naar school brengen.

De heer Backer vroeg naar de precieze wetstekst. Ik heb die hier nu bij de hand, maar het is allemaal snel geknipt en geplakt. Ik kan dit blad laten ronddelen, als dat mag, voorzitter. Ik zie de voorzitter ja knikken, dan zal ik dat blad zo aan de bode geven.

Volgens mij heb ik hiermee de vragen beantwoord op de onderdelen waarop ik zou ingaan. Als het niet zo is, dan hoor ik dat graag. De heer Heerma gaat natuurlijk ook nog op een aantal aspecten in.

De **voorzitter**:
Dank u wel, mevrouw Voortman. Dan geef ik nu het woord aan de heer Heerma.

☐

De heer **Pieter Heerma**:
Voorzitter. Het is een eer om dit initiatiefwetsvoorstel als mede-indiener in dit huis te mogen verdedigen. Ik neem het stokje over van de oorspronkelijke mede-indiener van dit wetsvoorstel, Eddy van Hijum, die onlangs gedeputeerde is geworden in de provincie Overijssel. Hij heeft vlak voor zijn vertrek uit de Tweede Kamer dit wetsvoorstel aldaar mogen verdedigen, waarvoor mijn dank.

Ik zal in mijn bijdrage ingaan op een aantal punten met betrekking tot de inhoud van de wet, de relatie met cao's, de afwijkingsgronden en mogelijke neveneffecten. Om te beginnen wil ik de heer Terpstra bedanken voor het feit dat hij refereerde aan de Algemene Politieke Beschouwingen van 1995 — de heer Terpstra had het over 1994, maar als ik mij goed herinner was het 1995 — waarin mijn vader inderdaad het gezin neerzette. Dat viel destijds in vak-K niet in goede aarde, zoals de heer Terpstra aangaf. Ik heb daar in mijn maidenspeech in de Tweede Kamer, in debat met deze minister, ook nadrukkelijk aandacht aan besteed door te zeggen dat destijds de reacties op het aanhalen van het gezin niet altijd even zachtzinnig waren. Ik herinner mij echter ook nog dat deze minister in reactie op een vraag uit mijn maidenspeech een zeer chic antwoord gaf. Dank aan de heer Terpstra dat hij daaraan refereerde.

De heer Terpstra is ook heel expliciet geweest in zijn vraagstelling rondom de sociale partners. Waarom is er gekozen voor wetgeving in plaats van te proberen te kneden en de zaak in een bepaalde richting te bewegen? Wij zijn als indieners van mening dat wat er in cao's geregeld wordt, een zaak is van de cao-partners, maar dat er door de overheid wel prikkels meegegeven kunnen worden over zaken die in die cao's geregeld zouden moeten worden en waar aandacht aan besteed zou moeten worden. De meerwaarde van de door ons voorgestelde wettelijke regeling ligt daarnaast in het feit dat een wettelijk recht duurzaam en afdwingbaar is. Naar ons oordeel biedt onderliggend wetsvoorstel een positieve verbetering en een prikkel tot het opnemen van nadere afspraken in cao's.

Ik wil hierbij verwijzen naar diverse reacties vanuit werknemersorganisaties, ook recent nog. Zo gaf de voorzitter van het CNV nog in het najaar van vorig jaar aan, deze wetswijziging te zien als een steuntje in de rug, dat kan helpen om het onderwerp binnen bedrijven en organisaties te agenderen en om kaders te stellen waarbinnen werkgever en werknemer het overleg kunnen aangaan over flexibel werk. Daarbij geldt dat doordat er gekozen is voor driekwart dwingend recht, de ruimte er ook is voor cao-partners om in afwijking of in aanvulling zelf afspraken te maken. Daarmee denken wij als indieners juist de polder te respecteren als de plek waar die afspraken specifiek worden gemaakt.

De heer Elzinga van de Socialistische Partij schetste in zijn inbreng de zorgen die hij ook namens mijn fractie in de schriftelijke ronde had geuit over de risico's van een steeds flexibeler wordende arbeidsmarkt en de druk die dat legt op werknemers. Hij schetste in zijn termijn ook dat in de ogen van zijn fractie dit wetsvoorstel misschien juist voor balans aan de andere kant zorgt en meer rechten geeft aan je werknemers. Hij refereerde er ook aan dat wij als indieners in de schriftelijke beantwoording duidelijk hebben gezegd dat wij ons realiseren dat die risico's er zijn, maar dat wij eveneens hebben uiteengezet dat het hierbij vooral gaat om een recht op flexibel werken, en niet om een plicht. Ik wil de heer Elzinga ook bedanken voor het feit dat hij in eerste termijn de steun van zijn fractie voor dit wetsvoorstel reeds heeft uitgesproken.

Mevrouw Kneppers van de VVD-fractie — ook mij was tot dit moment onduidelijk dat wij met dit debat de cirkel voor haar rondmaakten — heeft in haar inbreng bij de Wet aanpassing arbeidsduur zeer consistent kritische opmerkingen gemaakt. Ik wil specifiek nog ingaan op het interruptiedebat dat plaatsvond over de afwezigheid van veel jurisprudentie,

omdat er weinig geprocedeerd wordt. Nu is het zo — daar is in de schriftelijke termijn door de VVD-fractie ook op ingegaan — dat het artikel in kwestie, BW Boek 7, artikel 611 — een breder, maar daarmee ook een algemener artikel is. Wij zien dit als een specificering daarvan, waarbij geldt dat de mate waarin een wet succesvol is en waarin er een cultuurverandering bereikt wordt, niet alleen af te meten is aan de hoeveelheid jurisprudentie die het oplevert.

Ik moet daarbij zelf denken aan een wet die recent in de Tweede Kamer behandeld is, namelijk de Wet aanpak schijnconstructies. Volgens mij ligt die nog voor in de Eerste Kamer. Bij de behandeling van dat wetsvoorstel is in de Tweede Kamer veelvuldig gerefereerd aan het feit dat de afwezigheid van jurisprudentie, juist vanwege het bereiken van de gewenste cultuuromslag, het succes van een wet misschien wel meer benadrukt dan wanneer de wet tot heel veel procedures zou gaan leiden. Dat wilde ik nog even zeggen over de afwezigheid van een groot aantal procedures. Het succes van een wet hangt dus niet per se af van de hoeveelheid rechtszaken die erover gevoerd worden.

De heer Backer van D66 stelde een aantal zeer specifieke vragen rondom de afwijkingsgronden, waarbij hij — dat gaf hij tweemaal in zijn tekst aan — benadrukte dat het om principiële vraagstukken gaat die al speelden bij de Wet aanpassing arbeidsduur. Het kortste antwoord op die vragen is dat onze voorgangers besloten hebben, als het gaat om tijds- en plaatsonafhankelijk werken qua vormgeving zo veel mogelijk aan te sluiten bij die wet. Er zijn specifieke vragen gesteld over de leden 9 en 10 van artikel 2. Beide artikelleden gaan over genoemde wet en over de discussie daarover aan het begin van deze eeuw. Er is gevraagd of het niet beter is, te kiezen voor redelijkheid en billijkheid. Ik kan me voorstellen dat het specifiek maken van de afwijzingsgronden een werkgever helpt bij het geven van een kader, waarin het antwoord op het verzoek gegeven wordt, terwijl redelijkheid en billijkheid er ook toe zouden kunnen leiden dat er minder handvaten en dus meer onzekerheid voor de werkgever ontstaan.

De D66-fractie gaf over artikel 2, lid 10 aan dat er meer afwijzingsgronden zouden zijn voor een werkgever als het gaat om vermeerdering van uren. Je zou kunnen zeggen dat het andere afwijzingsgronden zijn. In lid 9 van hetzelfde artikel gaat het om meer roostertechnische zaken — kan een werkgever de uren dat er minder wordt gewerkt opvullen — maar bij lid 10 spelen ook financiële overwegingen een rol. Want als je een bedrijf met alleen maar parttime medewerkers hebt die allen een vermeerdering van uren aanvragen, dan spelen er financiële en bedrijfsorganisatorische redenen mee. De indieners vinden dat niet gek. Of dat betekent dat er meer afwijzingsgronden zijn, weet ik niet. Volgens mij zijn ze anders, wat ook past bij de aard van het verzoek. Nogmaals, dit gaat eigenlijk om aspecten die al bij de Wet aanpassing arbeidsuur aan de orde waren.

De PvdA-fractie heeft een aantal vragen gesteld over de mogelijke neveneffecten van de wet. Er is aan gerefereerd dat wij als indieners in de schriftelijke beantwoording kort door de bocht gingen; ik ga proberen dat nu iets ruimer te doen. Mijn eerste opmerking gaat over de tweedeling. De PvdA-fractie heeft het risico van een tweedeling op de arbeidsmarkt tussen hoger en lager opgeleiden zowel schriftelijk als hier in het debat neergezet. De aard van de werkzaamheden bepaalt natuurlijk de mate, waarin een dergelijk verzoek kans op slagen heeft. Daar kunnen voor lager en hoger opgeleiden knelpunten ontstaan. Voor een buschauffeur of een piloot geldt dat plaatsonafhankelijk werken erg ingewikkeld is. Maar als het gaat om die tweedeling zou je ook kunnen stellen dat die er nu reeds is, want hoger opgeleiden zijn mondiger, waardoor zij nu wellicht beter in staat zijn voor zichzelf op te komen en zo tot die aanpassing van de arbeidstijden of de werkplek te komen. Je zou dus ook kunnen zeggen dat met dit wetsvoorstel, dat een steuntje in de rug is voor alle werkenden, wordt bereikt dat de tweedeling die er op dat punt in de praktijk is, kleiner wordt gemaakt.

Een tweede zorg over het wetsvoorstel die is geuit, is de zorg over de positie van de vrouwen. Leidt het wetsvoorstel ertoe dat de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt verslechtert, althans tot het punt waarop een cultuuromslag is bereikt? Daarvoor zou ik willen refereren aan het onderzoek van MarketResponse uit 2014, waaruit blijkt dat de behoefte onder vrouwen om flexibel te kunnen werken, waar zij aangeven dat een werkgever dat niet toestaat, groter is dan onder mannen. Maar als je naar de geaggregeerde cijfers kijkt, blijkt dat verschil nog veel groter te zijn, vooral onder ouders met jonge kinderen. Daarvoor geldt dat dat nog hogere percentage zowel mannen als vrouwen behelst. Wij als indieners denken dat we daarmee juist ouders van jonge kinderen een steuntje in de rug geven. Wij schatten niet in dat dat zal leiden tot het niet aannemen van vrouwen, een van de zorgen van de PvdA-fractie.

De heer Kok gaf aan — mevrouw Voortman is daar zojuist ook al op ingegaan — dat de houdbaarheidstermijn van dit wetsvoorstel is overschreden. Ik ben benieuwd naar de onderzoeken die de heer Kok in dat kader noemde. Er zijn echter nog meer recente onderzoeken die aangeven dat die behoefte er wel is en dat er, zij het mondjesmaat, meer ruimte komt voor flexibel werken. Het onderzoek van MarktetResponse geeft aan dat tussen de 10% en 17% van alle medewerkers hieraan behoefte heeft, zonder dat hun werkgevers daarvoor de ruimte geven. Onder ouders met kinderen van 0 tot 4 jaar is dat percentage nog hoger. Een op de vier medewerkers geeft aan, graag flexibel te willen werken, zij het dat zij daarvoor bij hun werkgever geen mogelijkheden zien. Dit als aanvulling op het antwoord van mevrouw Voortman over de bijdrage die dit wetsvoorstel wel degelijk levert.

☐

Minister **Asscher**:
Voorzitter. Ik wil graag namens het kabinet adviseren over dit wetsvoorstel. Ik spreek mijn waardering uit voor de volharding en de inhoud van het initiatief van de beide Kamerleden. Het is mooi om, waar in dit huis nauwelijks ruwe omgangsvormen voorkomen maar aan de overkant nog weleens zichtbaar zijn, getuige te zijn van de rehabilitatie van het gezin en van degene die dat begrip terugbracht in de landelijke politiek, bij monde van Heerma junior.

De combinatie van arbeid en zorg is een belangrijk onderwerp, waarover ook in het kabinet volop wordt nagedacht. We hebben met de Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden een aantal maatregelen genomen — eind vorig jaar unaniem door beide Kamers aanvaard — om het combineren van arbeid en zorg makkelijker te maken. Het gaat om het uitbreiden van het korte en langdurige zorgverlof naar mensen die zorgen voor broers, zussen of goede vrienden. Ik sta ook sympathiek tegenover het

streven om flexibel werken een meer vanzelfsprekend onderdeel te laten zijn van arbeidsverhoudingen. Flexibiliteit in werktijd en plaats kan voor mantelzorgers, maar ook voor mensen die de zorg voor kinderen combineren met hun werk, een bijdrage leveren aan die soms stressvolle combinatie. Uit onderzoek blijkt dat flexibiliteit in het arbeidspatroon en de arbeidsplaats voor veel mensen een belangrijke voorwaarden is voor een gezonde balans tussen werk en privé.

Tegelijk ben ik van mening dat het regelen van een wettelijk recht op flexibiliteit te weinig rekening houdt met de belangen van en de gevolgen voor veel werkgevers. Afspraken maken over flexibel werk vergt maatwerk. Zo kan thuiswerken in de ene situatie de productiviteit ten goede komen, in de andere situatie kan het juist een efficiënte en effectieve bedrijfsvoering in de weg staan. Het kabinet acht afspraken hierover dan ook primair een zaak van werkgevers en werknemers. De Stichting van de Arbeid en de Raad voor Overheidspersoneelsbeleid delen dat uitgangspunt. De stichting heeft aangegeven dat het initiatief geen grote bijdrage zal leveren aan de verdere ontwikkeling van flexibel werk. Werknemersorganisaties merken daarbij op dat een wettelijk recht wel kan dienen als een verdere steun in de rug, zeker voor werknemers in sectoren zonder cao. Werkgevers geven aan dat zij het wettelijk reguleren van arbeidsvoorwaarden die het op individueel niveau aanpassen van arbeidsplaatsen en werktijden betreffen, afwijzen.

Het kabinet constateert dat afspraken over flexibel werken tussen werkgevers en werknemers reeds zonder bindende wetgeving van de grond lijken te komen. Uit SER-onderzoek blijkt dat het aantal afspraken over arbeidstijd- en plaatsonafhankelijk werken stijgt. Ten aanzien van arbeidstijdonafhankelijk werken is het percentage cao's waarin bepalingen voorkomen met invloed van werknemers op de vaststelling van arbeidstijden gestegen tot 72. Dat is een stijging van 12% in tien jaar tijd. Bij plaatsonafhankelijk werken is een toename te zien tot 21%, een stijging van 4% in drie jaar tijd.

De gevolgen van het wetsvoorstel voor plaatsonafhankelijk werken voor werkgevers lijken aanzienlijk te kunnen zijn. Afspraken hierover komen nu zoals gezegd bij 21% van de cao's voor. Het voorstel wil een cultuurverandering op gang brengen. Daarbij moet wel worden bedacht dat het lage percentage niet per se een signaal van onwelwillendheid van werkgeverszijde hoeft te zijn, maar er ook op zou kunnen duiden dat plaatsonafhankelijk werken in de desbetreffende sectoren een efficiënte bedrijfsvoering in de weg staat en daarom niet van de grond komt.

De werkgever moet volgens het voorstel een verzoek om plaatsonafhankelijk te werken in overweging nemen. Het voorstel is ten aanzien van plaatsonafhankelijk werken volgens het kabinet een voorbeeld van onnodige wetgeving. Ook zonder de wet dient een goede werkgever immers op een dergelijk verzoek van de werknemer gemotiveerd te reageren. Het wetsvoorstel legt dat alleen formeel vast.

Het kabinet heeft minder moeite met het onderdeel dat betrekking heeft op tijdonafhankelijk werken. In driekwart van de cao's komen afspraken voor die van invloed zijn op de vaststelling van arbeidstijden. De vraag is dus of wetgeving het meest geëigende instrument is om dat percentage verder te verhogen. Ik zou u willen adviseren om conform het Actal-advies ook alternatieve beleidsinstrumenten in de afweging te betrekken, zoals een onderzoek naar de obstakels om tot afspraken te komen in de cao. U zou mij ook kunnen verzoeken om een tripartiet overleg tussen werkgevers, werknemers en kabinet te entameren om te komen tot meer afspraken over het mogelijk maken van flexibel werken. Daar ben ik vanzelfsprekend graag toe bereid.

De heer Terpstra vraagt namens het CDA naar de verwachtingen van het kabinet ten aanzien van de effecten van het wetsvoorstel. Ik heb hiervoor het een en ander gezegd over hoe wij dat in grote lijnen zien.

De heer Backer constateert terecht dat in het onderhavige wetsvoorstel wordt uitgegaan van een onderbreken van drie maanden bij de berekening van de termijn van een jaar om de periode van arbeid vast te stellen en dat in de Wet werk en zekerheid wordt gesproken over een onderbreken van zes maanden. Ik ben het met hem eens dat het logischer zou zijn geweest om in beide wetten dezelfde zesmaandstermijn te hanteren. Juridisch gezien is er geen noodzaak toe, maar het was logisch geweest.

Mevrouw Sent vraagt namens de Partij van de Arbeid naar de inspanningen van het kabinet om publieke voorzieningen te verbeteren zodat vrouwen niet gehinderd worden, geen drempels tegenkomen, om te werken. Ik ben van plan om de SER een advies te vragen over werken en leven in de toekomst. Dit advies moet gericht zijn op het beter faciliteren van de meervoudige verantwoordelijkheden die werknemers hebben. Ik zal deze vraag bij de adviesaanvraag betrekken.

Mevrouw Strik vraagt namens GroenLinks naar de ambities van het kabinet ten aanzien van een stevige verantwoordelijkheid op het terrein van kinderopvang en voorzieningen als brede scholen. In reactie hierop wil ik wijzen op mijn brief van 15 december 2014 aan deze Kamer, waarin ik onder meer inga op brede scholen en dagarrangementen. Een kwalitatief hoogwaardig, aansluitend dagarrangement van onderwijs, opvang en ontspanning is volgens het kabinet een belangrijke voorwaarde voor ouders om te gaan werken. Het kabinet draagt proactief bij door de ontwikkeling te ondersteunen met pilots en experimenten, gericht op andere school- en opvangtijden. Zo heeft de staatssecretaris van Onderwijs 16 januari jongstleden de Tweede Kamer geïnformeerd over de Monitor flexibilisering onderwijstijd en het vijfgelijkedagenmodel; "continu roosteren", zoals het huiselijk genoemd wordt.

Het kabinet is dus, moet ik tot mijn spijt zeggen, negatief ten aanzien van de noodzaak tot wetgeving met betrekking tot het plaatsonafhankelijk werken, en neutraal, maar wel positief-neutraal, ten aanzien van het tijdonafhankelijk werken. Deze Kamer dient echter een oordeel te geven over het gehele wetsvoorstel en ik zou de Kamer dan ook verzoeken om het oordeel van het kabinet ten aanzien van beide elementen van het wetsvoorstel te betrekken bij haar eindoordeel.

De **voorzitter**:
Dan zijn wij nu toegekomen aan de tweede termijn van de kant van de Kamer. Ik geef het woord aan de heer Terpstra.

De heer **Terpstra** (CDA):
Voorzitter. Namens onze gehele fractie wil ik de indieners en de minister danken voor alle antwoorden. Het antwoord van mevrouw Voortman op de vraag of iedereen thuis zou kunnen werken, vond ik heel verhelderend. Zij merkte op dat een ICT'er makkelijker thuis kan werken dan bijvoorbeeld een schoonmaker. Dat leek mij een goed voorbeeld, want als je je eigen huis schoonmaakt, lijkt me niet dat je baas zal zeggen: jouw werk is nu goed gerealiseerd. Dat vond ik dus een heel helder beeld.

Mijn vraag over het niet spreken met werkgevers en werknemers werd beantwoord met de opmerking dat de vakcentrales een goede brief hadden geschreven. Zelfs mijn verleden bij het CNV in ogenschouw nemend, is dit voor mij nog geen goed alternatief als antwoord op de vraag. Maar ik los dat op doordat ik zeer verheugd ben met de toezegging van de minister om al deze onderwerpen, de combinatie zorg en arbeid evenals dit wetsvoorstel, nog eens te bespreken met de Stichting van de Arbeid. Zo wordt dit dus automatisch opgelost.

In mijn eerste termijn was ik uitgegaan van een alternatief: er is óf een wet, óf je past Seelenmassage toe op de sociale partners. De indieners hebben mij overtuigd van het idee dat je een wet ook kunt zien als instrument voor de Seelenmassage. Op grond van deze diepe gedachten zou ik mijn fractie positief willen adviseren ten aanzien van dit wetsvoorstel.

De heer **Backer** (D66):
Voorzitter. Ik dank de indieners. Mevrouw Voortman heeft het al vaker gedaan; het ging dus met routine. De heer Heerma deed het in de wetenschap dat de wetgevende arbeid een voorbereiding is op het gedeputeerdeschap. Ik zag dat hij er ook plezier in had.

Dank voor de geconsolideerde tekst. De heer Heerma zei: wij zijn zo dicht mogelijk bij de bestaande tekst gebleven. Dat begrijp ik strategisch heel goed. Maar ik heb dat debat er een keer op nagelezen. Het was op sommige onderdelen een onhelder debat; dat mag nu, na vijftien jaar, misschien gezegd worden, met excuus aan collega Kneppers. Daarom dacht ik: ik probeer dat nog een keer. Maar ik begrijp de keuze van de indieners, en het is nu wat laat om dat anders te doen.

In artikel 2, lid 10, over de meeruren, staat "in ieder geval"; daarna komen de gronden "financieel", "organisatorisch", "voldoende werk" en "formatieruimte". Naar hun aard zijn dat naar mijn idee onderwerpen die een grotere beslisruimte geven en grote discretionaire bevoegdheid. Ik zeg nu maar als constatering dat dit mijn interpretatie is.

Ik dank de minister voor zijn observatie dat maatwerk hieraan een invulling moet geven. Ik deel met hem wat hij zegt over drie en zes maanden; dat ware beter geweest, maar goed, het is nu zoals het is. Ook deel ik met hem dat de werkgevers en werknemers als het ware de norm zelf zullen invullen in de concrete werksituatie. Daaraan zou tripartiet overleg kunnen bijdragen. Uit onverdachte bron moedig ik de minister daartoe aan.

Ik zat even met het judicium van het kabinet, "negatief" en "neutraal", maar ook hierin trekt mijn fractie haar eigen plan. Ik zal haar adviseren om het voorstel te steunen.

Mevrouw **Sent** (PvdA):
Voorzitter. Ik dank de initiatiefnemers en de minister voor de zorgvuldige antwoorden op onze vragen. Wij hadden twee vragen aan de initiatiefnemers voorgelegd. De eerste vraag betrof de belemmering die het wetsvoorstel zou kunnen vormen voor het aannemen van met name vrouwen met jonge kinderen. Uit het antwoord van de initiatiefnemers begrijp ik dat dit mogelijk een bredere belemmering zou vormen, namelijk voor het aannemen van mensen die behoren tot een gezin met jonge kinderen, niet alleen de moeders maar ook de vaders. De vervolgvraag is dus: hoe zit het nu met de juridisering? Zou dit in bredere zin onbedoelde gevolgen kunnen hebben?

De tweede vraag aan de initiatiefnemers die wij hadden, betrof de ongelijkheid op de arbeidsmarkt. Daarbij zou het beide kanten kunnen opgaan. Aan de ene kant zou de ongelijkheid kunnen worden versterkt, als vooral mensen onder aan de arbeidsmarkt, het fundament van de arbeidsmarkt, zoals wij dat graag hier noemen, minder een beroep kunnen doen op dit soort mogelijkheden. Tegelijkertijd wil je natuurlijk niet daarmee ook aan de andere kant van de arbeidsmarkt die mogelijkheden ontzeggen. Ik vond het interessant om erover na te denken dat op deze manier de tweedeling juist verzwakt zou kunnen worden, omdat de mondigen al wel gebruikmaken van deze mogelijkheden, en juist de lager opgeleiden hierin steun vinden en een beroep doen op deze wet om dergelijke verzoeken in te dienen. Desalniettemin zal de dreigende tweedeling op de arbeidsmarkt altijd een punt van aandacht moeten blijven, wat mijn fractie betreft.

Ten slotte ga ik nog in op de reactie van de minister op onze zorg omtrent het doorbreken van de deeltijdklem. Wij kijken uit naar het SER-advies over werken in de toekomst. Wij zijn blij met de toezegging van de minister om onze vraag betreffende het meenemen van mogelijkheden om de deeltijdklem te doorbreken, mee te nemen in de adviesvraag. Wij zijn alleen nog benieuwd naar de termijn waarop wij het SER-advies mogen ontvangen.

Daarmee sluit ik af. Iedereen die kan werken, dient naar vermogen bij te kunnen dragen. Wij menen dat het voorliggende initiatiefvoorstel daartoe een belangrijke stap vormt. Ik zal mijn fractie dan ook adviseren om voor het wetsvoorstel te stemmen.

De heer **Kok** (PVV):
Voorzitter. Ik plaats nog enkele korte opmerkingen.

Zoals ik in mijn eerste inbreng heb gezegd, is het een lofwaardig initiatief. Daar verandert op zich helemaal niets aan. De grote vraag is of dit een initiatief is dat uitvoering gaat krijgen. Enerzijds moet ik constateren dat de achtergrond van het flexibel kunnen werken in tijd en plaats in feite urgenter is geworden in de loop der tijden. Ik wil mezelf overigens niet tegenspreken maar de dwingende, opgelegde noodzaak van overheidszijde tot een verregaande mate van participatie en verhoging van de inzet van mantelzorg is

urgent geworden, is zwaar toegenomen. Ik heb recent begrepen dat een grote groep vrouwen in de leeftijd van 40 tot 60 jaar gebukt gaat onder het uitvoeren van mantelzorg. Het is alleen jammer en treurig te constateren dat het beleid dat wij de afgelopen tijd hebben ondervonden, het overheidsbeleid er in feite debet aan is dat het zo is geworden.

Anderzijds moet ik constateren dat het ontbreken van publieke voorzieningen, zoals dat door de minister naar voren wordt gebracht — er moet nog het nodige gebeuren — dit beeld er niet beter op heeft gemaakt. Er is in feite sprake van een enorme spagaat. Ik moet tevens constateren dat de aanname van de arbeidstekorten, zo heb ik begrepen, door de uitbreiding van het aantal uren — dat zou een urgente rol spelen — geen issue meer is. In feite is het parttime werken, dat men in feite al deed, de context is gebleven. Het aantal arbeidsuren is niet meer veranderd en gaat ook niet veranderen. Ik constateer wat dit betreft dat de nadelen die ik heb opgesomd binnen de beperkte context van het parttime werken zijn gebleven, in feite nog urgenter zijn geworden. Daarnaast — dat vind ik een elementair punt in de discussie — is het risico van baanonzekerheid door de flexibilisering van de arbeidsmarkt veel groter geworden. De druk op werkgevers om naar andere vormen van inzet van juist deze groepen te kiezen, is er alleen maar door vergroot. Dit essentiële probleem wordt met dit wetsvoorstel niet opgelost. Het formeel vastleggen van deze wet verandert dat niet, integendeel. Wat in feite overblijft — het is al eerder gezegd — is het voeren van maatwerk in goed overleg tussen werknemer en werkgever om op die manier goed werkgeverschap nader in te vullen.

☐

Mevrouw **Strik** (GroenLinks):
Voorzitter. Graag dank ik de initiatiefnemers en de minister hartelijk voor hun adequate antwoorden. Ze hebben mij en mijn fractie in ieder geval gesterkt in de opvatting dat een wettelijk recht eraan bijdraagt dat mensen hun eigen leven optimaal kunnen inrichten en dat dit bijdraagt aan meer communicatie op de werkvloer en daardoor ook tot meer tevredenheid op de werkvloer. Als er nog reden is om te twijfelen over de vraag of je daar wel een wet voor nodig hebt, zou ik zeggen: waar het niet nodig is, des te beter want daar vinden werkgevers en werknemers elkaar. Maar er zijn nog steeds situaties waarin dat niet het geval is. Dat is niet iets abstracts. Ik geef een voorbeeld van een kennis die ik dit weekend sprak. Zij werkt in de zorg, deeltijd, en heeft een terminaal zieke man waar zij de komende maanden in de middaguren steeds voor wil kunnen zorgen omdat hij dan de meeste zorg nodig heeft. De leidinggevenden wilden daar eerst wel over meedenken maar ze trokken hun medewerking plotseling zonder enige motivering terug. Dat leidt bij haar tot frustratie. Met zo'n wettelijk recht zou de werkgever in ieder geval wel degelijk serieus op dat verzoek moeten ingaan. Dat hoeft niet altijd te leiden tot tevredenheid bij beide kanten maar het leidt wel tot een gesprek en het zoeken naar maatwerk en een oplossing voor beide partijen. Daarom zou ik heel blij zijn als dit wetsvoorstel volgende week zou worden aanvaard.

De minister noemde een aantal inspanningen dat het kabinet pleegt om de arbeidsparticipatie van vrouwen te verbeteren. Dat is heel belangrijk. De minister gaf wel aan dat veel maatregelen slechts pilots betreffen, en inspanningen. Ik wijs de minister erop dat vooral vaders en moeders voor de keuzen die ze maken ten aanzien van de arbeidsmarkt echt structurele investeringen en structurele voorzieningen nodig hebben waar zij de komende jaren op moeten kunnen rekenen bij het inrichten van hun leven. Met alleen pilots en onzekerheden is heel lastig om de taakverdeling tot een goed einde te brengen. Ik pleit voor zo min mogelijk onzekerheid op dit terrein.

De minister lijkt de fracties in zijn advies een beetje in een spagaat te willen brengen. Hij is enerzijds positiefneutraal maar anderzijds niet positief. Wij gaan gelukkig inderdaad uit van de autonomie van fracties. Wij hopen dus dat de minister niet slechts de positiefneutrale kant oprolt maar gewoon de positieve kant.

De **voorzitter**:
De initiatiefnemers zijn bereid om meteen te antwoorden.

Het woord is aan mevrouw Voortman.

☐

Mevrouw **Voortman**:
Voorzitter. Omdat u mij heeft gemaand tot snelheid omdat u om 16.00 uur weer een andere verplichting heeft, zal ik me beperken tot de vragen van de heer Terpstra, mevrouw Sent en de heer Kok.

De heer Terpstra vroeg naar het overleg met de sociale partners. Als ik de indruk heb gewekt dat dit overleg er in het geheel niet is geweest, spijt mij dat zeer. Wat ik heb bedoeld te zeggen, was dat er recent geen overleg is geweest. Ik spreek zelf regelmatig met de sociale partners. Ik denk dat de heer Heerma dat ook doet. In die gesprekken is dit wel aan de orde geweest, maar niet recent. Ik hoop dat de heer Terpstra met die aanpassing begrijpt wat ik eerder had willen zeggen.

Mevrouw Sent vroeg naar de ongelijkheid op de arbeidsmarkt. Ik denk inderdaad dat dit wetsvoorstel juist mensen sterkt die het misschien moeilijk vinden om zo'n verzoek te doen. Dat kunnen bijvoorbeeld lager opgeleide mensen zijn. Daardoor kan de afstand tussen lager en hoger opgeleiden worden verkleind. Met haar zal ik er alles aan doen om die tweedeling op de arbeidsmarkt juist te bestrijden.

De heer Kok had het ook over de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Hij zei dat dit wetsvoorstel de flexibilisering van de arbeidsmarkt niet oplost, maar dat is ook niet het doel van de wet. Het doel van de wet is om mensen meer mogelijkheden te geven om, als zij dat zelf willen, flexibeler te kunnen werken, dus flexibel naar plaats en flexibel naar tijd. Ik vond het wat dat betreft heel mooi wat de heer Elzinga daarover in eerste termijn zei. Ik citeer hem kortheidshalve: "Onderhavig wetsvoorstel Wet flexibel werken verschaft echter juist meer rechten aan werknemers, meer regelvrijheid om werktijden en werkplaats aan de mogelijkheden en voorkeuren aan te passen, zodat het werk in het bestaande contract beter passend gemaakt kan worden en passend kan blijven bij veranderende omstandigheden."

Ik begrijp uit de inbreng van de heer Kok dat hij er juist moeite mee heeft dat flexibilisering vaak in het nadeel van werknemers is, maar in dit geval denken wij dat dit juist in het voordeel van werknemers kan zijn. Ik hoop dus ook hij

zijn fractie kan meegeven om voor dit wetsvoorstel te stemmen.

Mijn collega-indiener zal nu nog een aantal andere vragen beantwoorden.

De heer **Pieter Heerma**:
Voorzitter. Ik kan kort zijn in mijn tweede termijn omdat het aantal resterende vragen beperkt is. Als indieners danken wij de diverse woordvoerders die hebben aangegeven dat zij het wetsvoorstel met een positief oordeel aan hun fracties zullen voorleggen. Ik dank de heer Terpstra voor zijn observatie dat hij de eerste termijn als overtuigend zag, in die zin dat ook een wet als massagemiddel richting de sociale partners kan dienen. Ik vond dat een mooie weergave van het driekwart dringend recht, waarvan wij gebruikmaken in dit wetsvoorstel.

De heer Backer refereerde opnieuw aan het eerdere debat over de Wet aanpassing arbeidsduur. Ik dank hem voor zijn begrip dat wij bij de vormgeving van de aanpassing van het wetsvoorstel hebben aangesloten bij de keuzen die in het kader van dat wetsvoorstel zijn gemaakt.

Als indieners begrijpen wij op onze plaats de interpretatie dat artikel 2, lid 10 ruimer is. Ik wil nogmaals benadrukken dat dit ook past bij de aard van het verzoek, omdat het invullen van een gat dat in een rooster valt, bedrijfsmatig een wat andere impact heeft dan wanneer allerlei medewerkers extra salaris betaald moeten krijgen, omdat ze allemaal meer uren gaan werken. Volgens mij passen de verschillen in lid 9 en lid 10 — ze kwamen eigenlijk al aan de orde bij de behandeling van het voorstel van de Wet aanpassing arbeidsduur — ook bij de verschillen in de aard van de verzoeken.

Wat de vragen van de fractie van de Partij van de Arbeid betreft, ging mevrouw Voortman zojuist al in op de tweedeling op de arbeidsmarkt. Mijn antwoord in eerste termijn was er niet op gericht, de indruk te wekken dat het probleem veel breder was en dat er een veel grotere juridisering plaats zou vinden, omdat de doelgroep van mensen die een verzoek zouden kunnen indienen op basis van het onderzoek waaraan er gerefereerd werd, breder is dan alleen vrouwen. Ik bedoelde juist te zeggen dat wij op basis van dit onderzoek niet de zorg delen dat het hier zou gaan om een verzoek dat met name vrouwen in zouden dienen en dat zij daarmee hun positie op de arbeidsmarkt zouden verslechteren. Het aantal groepen dat aangeeft, dat recht wel te willen hebben, maar aan te lopen tegen beperkingen opgelegd door de werkgever, is breder.

Dat geldt overigens ook voor mannen in algemene zin. Niet dat het daar niet zo zou zijn, maar je ziet dat de behoefte onder vrouwen en vooral onder jonge vaders en jonge moeders groter is. In het interruptiedebatje tussen de VVD-fractie en de GroenLinks-fractie in eerste termijn bleek al dat er juist weinig jurisprudentie is op het terrein van de Wet aanpassing arbeidsduur. Er is ook niet per se te verwachten dat er nu een grote juridisering zal plaatsvinden op basis van dit wetsvoorstel. Wij indieners maken ons ook geen zorgen erover dat als gevolg van dit wetsvoorstel de positie van vrouwen en van jonge ouders op de arbeidsmarkt zou verslechteren.

Minister **Asscher**:
Voorzitter. Er was maar één vraag. Wanneer wordt het SER-advies over werk en leven in de toekomst verwacht? Dat wordt verwacht in het eerste kwartaal 2016.

De **voorzitter**:
Dat was kort maar krachtig. Dank u wel.

De beraadslaging wordt gesloten.

De **voorzitter**:
Ik kom tot afhandeling van het wetsvoorstel. Wenst een van de leden stemming over het wetsvoorstel? Dat is het geval. Dan stel ik voor om volgende week dinsdag over dit wetsvoorstel te stemmen.

Daartoe wordt besloten.

De **voorzitter**:
Ik dank allen die aan dit debat hebben deelgenomen voor hun korte, krachtige en efficiënte wijze van debatteren, zodat we op tijd klaar zijn. Dank u wel.